

На правах рукописи

Мещ.

МИНАШ ЕЛЕНА ПЕТРОВНА

**ЗАКОНОМЕРНОСТИ СООТНОШЕНИЯ СТИЛЕЙ
САМОРЕГУЛЯЦИИ И МОТИВОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕНЕДЖЕРОВ**

Специальность 19.00.03 – Психология труда, инженерная психология,
эргономика

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Ярославль – 2012

Работа выполнена на кафедре инженерной психологии, педагогики и управления персоналом Казанского национального исследовательского технического университета им. А.Н. Туполева

Научный руководитель – доктор психологических наук, профессор
Габдреев Рустэм Вагизович

Официальные оппоненты: **Леньков Сергей Леонидович**
доктор психологических наук, профессор,
учреждение «Институт психолого-педагогических проблем детства» Российской академии образования, главный научный сотрудник лаборатории профессионального развития педагогов

Маркова Елена Владимировна
кандидат психологических наук, доцент,
Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова, доцент кафедры психологии труда и организационной психологии

Ведущая организация – **Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарева**

Защита состоится « » апреля 2012 года в 12.00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.002.02 в Ярославском государственном университете им. П.Г. Демидова по адресу: 150057, г. Ярославль, проезд Матросова, д. 9, ауд. 208

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова по адресу: 150003, г. Ярославль, ул. Полушкина роща, д.1а

Автореферат разослан « ____ » _____ 2012 года

Ученый секретарь
диссертационного совета

Н.В. Ключева

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность. Одним из основных факторов, значимых для изучения любой профессиональной деятельности, является мотивационная сфера субъекта труда. Причем основная проблема заключается в понимании самого феномена мотивации и мотивов, а также разработке надежных средств и способов изучения данного феномена. Одной из основных задач психологии труда является изучение мотивов профессиональной деятельности. Однако основная проблема связана с вариативностью и несогласованностью теоретических подходов и концепций, объясняющих феномен мотивации и мотивов.

Изучению мотивации и мотивов профессиональной деятельности посвящены работы отечественных и зарубежных исследователей: В.Г. Асеев, В.К. Вилюнас, Ф. Герцберг, А.Г. Здравомыслов, К. Замфир, Е.П. Ильин, В.И. Ковалев, А.Н. Леонтьев, А. Маслоу, Х. Хекхаузен, J.W. Atkinson, E.L. Deci, G.P. Latham, E.A. Locke, D. McClelland, R.M. Ryan, V.H. Vroom и др.

Согласно положению, выдвинутому Б.Г. Ананьевым, А.Н. Леонтьевым, Б.Ф. Ломовым, должно быть соответствие между теми мотивами, которые входят в мотивационную структуру субъекта деятельности, и той деятельностью, которую этот субъект выполняет и в которой он может удовлетворять свои потребности.

Взаимозависимость качественных характеристик исполнения профессиональной деятельности и ее мотивов обуславливает необходимость оценки и анализа мотивов деятельности. Наиболее перспективным направлением анализа является исследование стилей саморегуляции субъекта профессиональной деятельности с позиции их влияния на мотивационную сферу, с одной стороны, и как показателя состояния мотивов – с другой.

Проблема саморегуляции все еще остается недостаточно изученной, несмотря на значительное число работ в данной области. Исследования ведутся во многих направлениях: в области изучения функциональных состояний (Г.Л. Дикая, А.Б. Леонова), регуляции в учебных процессах (Р.В. Габрдеев, Г.С. Никифоров, Н.М. Пейсахов), в плане организации и исполнения деятельности (О.А. Конопкин), надежности (Г.С. Никифоров), стилевых особенностей саморегуляции (В.И. Моросанова) и др.

Профессия менеджера относительно нова для России, поэтому закономерным является тот факт, что уровень теоретической разработанности проблем данного вида профессиональной деятельности невысок. Особенно остро стоит проблема изучения закономерностей функционирования саморегуляции менеджеров: их профессиональная деятельность отличается высокой интенсивностью на уровне контактов с другими субъектами, работы с документами, несения материальной и финансовой ответственности, содержания деятельности.

Недостаточная теоретическая разработанность проблем мотивации профессиональной деятельности и саморегуляции произвольной активности, а также запросы практики (устаревание актуальных данных, необходимость новых подходов к разработке способов и методов мотивации специалистов-менеджеров, необходимость способов и методов объективной оценки мотивов) обуславливают актуальность темы данного диссертационного исследования.

На основании всего перечисленного были определены и сформулированы следующие задачи, цель и гипотеза исследования.

Цель: исследовать стилевые особенности саморегуляции менеджеров с адекватными и неадекватными мотивами профессиональной деятельности.

Объект исследования: профессиональная деятельность менеджеров.

Предмет исследования: стилевые особенности саморегуляции менеджеров с адекватными и неадекватными мотивами профессиональной деятельности.

Гипотеза: существуют различия в стиле саморегуляции у менеджеров с адекватными и неадекватными мотивами профессиональной деятельности; эти различия являются надежным показателем адекватности мотива содержанию выполняемой менеджером профессиональной деятельности.

Различия в системе осознанной саморегуляции менеджеров могут быть определены с учетом различных сочетаний показателей успешности профессиональной деятельности, удовлетворенности работой и удовлетворенности потребностей. Определив эти различия, можно сделать вывод об адекватности или неадекватности мотивов профессиональной деятельности менеджеров.

Поставленная цель и сформулированная гипотеза определили **задачи** исследования:

1. на основе анализа психологической литературы по проблемам профессиональной деятельности, успешности профессиональной деятельности, мотивации и саморегуляции осуществить определение основных направлений в исследовании;

2. определить взаимосвязи между особенностями саморегуляции, объективной и субъективной стороной и мотивами профессиональной деятельности;

3. исследовать мотивы профессиональной деятельности менеджеров и определить их адекватность или неадекватность;

4. определить особенности осознанной саморегуляции менеджеров с адекватными и неадекватными мотивами профессиональной деятельности;

5. обобщить результаты эмпирического исследования и сформулировать вывод о возможности использования данных об особенностях саморегуляции для определения адекватности и неадекватности мотивов профессиональной деятельности.

Теоретико-методологическую основу исследования составили подходы и положения, развитые усилиями отечественных ученых: субъектно-деятельностный подход (С.Л. Рубинштейн, А.В. Брушлинский,

К.А. Абульханова-Славская и др.); метасистемный подход (А.В. Карпов); принцип субъекта – признание активной роли человека в реализации своих многообразных отношений с окружающим миром (С.Л.Рубинштейн, Б.Г.Ананьев, Б.Ф.Ломов, А.В.Петровский); положение Б.Г. Ананьева, А.Н. Леонтьева и Б.Ф. Ломова о соответствии между психологической структурой субъекта деятельности и психологической структурой выполняемой им деятельности; положение о соотношении субъективного и объективного в практической деятельности человека (В.Д. Шадриков, Р.В. Габдреев); концепция осознанной саморегуляции и стилей саморегуляции (О.А. Конопкин, В.И.Моросанова); подход к пониманию мотива как сложного интегрального феномена (Е.П. Ильин); подход Е.А. Климова к анализу структуры профессиональной деятельности; рассмотрение управленческой деятельности как метадеятельности, направленной на организацию деятельности других субъектов (А.В. Карпов).

Методы исследования: для проверки гипотезы и решения поставленных задач исследования использовались методы анализа научной литературы, анкетный опрос, экспертная оценка, стандартизированные опросные методики («Мотивация аффилиации» (методика А.Меграбяна в модификации М.Ш.Магомет-Эминова), «Диагностика мотивационной структуры личности» (В.Э.Мильман), «Потребность в достижении» (Ю.М.Орлов), «МАС» (М.Кубышкина), «Мотив власти», «Удовлетворенность работой» (В.А.Розанова), «Стилевая саморегуляция поведения» В.И.Моросановой), методы статистической обработки данных (с применением SPSS и Statistica) и качественного анализа.

Эмпирическая база (выборка) исследования представлена 119 респондентами: менеджеры (мужского и женского пола) низшего и среднего звена в возрасте от 18 до 50 лет.

Организация и этапы исследования:

1 этап (2005–2006гг.): изучение методологических основ исследования профессиональной деятельности, мотивации профессиональной деятельности и саморегуляции; анализ научной литературы; формулирование цели и задач исследования; выдвижение гипотезы исследования.

2 этап (2007–2008гг.): выбор и обоснование методов и методик исследования; эмпирическое исследование особенностей саморегуляции и мотивов профессиональной деятельности менеджеров с использованием стандартизированных опросников и экспертной оценки.

3 этап (2009–2010гг.): обобщение полученных результатов, анализ эмпирических данных с применением методов математической статистики и качественного анализа и подтверждение или опровержение выдвинутой гипотезы. Кроме результатов, полученных в ходе последовательного исполнения указанных выше стадий, при анализе использовались данные, полученные в ходе анкетирования и беседы с испытуемыми.

Научная новизна исследования состоит в следующем: предложен и обоснован способ оценивания и исследования мотивов профессиональной деятельности на основе выявления стилевых особенностей саморегуляции

произвольной активности; уточнено соотношение объективной и субъективной стороны профессиональной деятельности и представлена схема, наглядно демонстрирующая взаимосвязи между ними; эмпирически доказано существование различий в стилевых особенностях саморегуляции между группами менеджеров с адекватными и неадекватными мотивами профессиональной деятельности; выявлены и описаны различия в стилевых особенностях саморегуляции менеджеров с адекватными и неадекватными мотивами профессиональной деятельности; эмпирически доказано, что один и тот же мотив может быть как адекватным, так и неадекватным.

Теоретическая значимость исследования состоит в следующем: уточнено понятие «адекватный мотив»; адекватность мотива рассмотрена как сложный феномен, определяемый несколькими критериями (успешностью профессиональной деятельности, удовлетворенностью трудом и удовлетворенностью потребностей), что делает ее установление более точным; осуществлено теоретическое обобщение крупных психологических проблем, связанных с мотивами профессиональной деятельности и саморегуляцией произвольной активности; расширено представление о взаимосвязи стилевых особенностей саморегуляции и мотивов профессиональной деятельности; адекватность мотива как рассмотрена как сложный феномен, определяемый как объективным, так и субъективными показателями;

Практическая значимость. Результаты работы могут быть использованы: при психологическом сопровождении работников; с целью повышения уровня их профессионального мастерства. А так же в целях влияния на формирование иерархии мотивов профессиональной деятельности – как путем манипулирования внешними факторами (обучение, организация профессиональной деятельности, задаваемые извне цели и проч.), так и путем воздействия на внутренние (формирование навыков осознанной саморегуляции); для построения и совершенствования систем мотивации работников организаций различного типа; при подготовке специалистов-психологов соответствующего профиля.

Надежность и достоверность результатов исследования обеспечиваются соблюдением основных методологических принципов психологической науки, использованием методик, адекватных цели и задачам исследования, количественным и качественным анализом полученных данных, а также применением соответствующих методов математической статистики обработки данных.

Апробация и внедрение результатов. Полученные в ходе диссертационного исследования результаты нашли свое отражение в 8 публикациях автора. Основные результаты и положения диссертации неоднократно обсуждались на заседаниях кафедры инженерной психологии и педагогики, на научно-практических конференциях (Казань, 2008, Новосибирск, 2010, Санкт-Петербург, 2008, Екатеринбург, 2012, Тамбов, 2008).

Положения, выносимые на защиту:

1. Подход к оценке стиля саморегуляции, как объективного показателя взаимного соответствия субъективной и объективной сторон профессиональной деятельности, в частности адекватности мотива субъекта содержанию выполняемой им профессиональной деятельности. Данная технология опосредованной оценки мотива позволяет дифференцировать на основе проявляемых субъектом особенностей регулирования деятельности (избираемые способы и действия) ситуации наличия и отсутствия несоответствия между мотивами субъекта и задаваемыми извне целями.

2. Формирование специфических стилей саморегуляции у менеджеров с адекватными и неадекватными мотивами обусловлено согласованием и рассогласованием между доминирующим мотивом субъекта труда и целью профессиональной деятельности, задаваемой извне. Несогласованность субъективной (вектора «мотив – цель») и объективной (заданной извне цели) сторон детерминирует исполнение и регулирование деятельности на основе целей самого субъекта при отвлечении от заданных извне целей (проявление избирательности по отношению к результатам деятельности). Гармоничный стиль саморегуляции менеджеров с адекватными мотивами позволяет осуществлять выдвижение и принятие долгосрочных целей и разработку гибких планов по их достижению. Акцентуированный стиль саморегуляции с сильными звеньями, отвечающими за регуляторные процессы, у менеджеров с неадекватными мотивами приводит к тактическому регулированию своей деятельности и потере долгосрочной перспективы в планировании.

3. Существует закономерная связь между стилем саморегуляции и адекватным и неадекватным доминирующим мотивом, которая диверсифицируется по критерию стажа, успешности работы и удовлетворенности трудом. Эта взаимосвязь объясняет наличие у менеджеров с идентичными адекватными и неадекватными мотивами различающихся стилей саморегуляции.

4. Выявленные взаимосвязи являются адекватной основой для объяснения закономерностей изменений в исполнении профессиональной деятельности (а именно: изменений успешности, удовлетворенности трудом) и позволяют разрабатывать обоснованные рекомендации по мерам отслеживания и коррекции этих изменений.

Структура и объем работы. Диссертационная работа изложена на 170 страницах, состоит из введения, двух глав, заключения и списка литературы. Работа иллюстрирована таблицами и рисунками и сопровождается приложениями. В списке использованной литературы 198 источников.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

В первой главе «Теоретический обзор исследований проблем мотивации и саморегуляции профессиональной деятельности» рассмотрены основные теории и концепции анализа профессиональной деятельности, мотивов профессиональной деятельности и модели

саморегуляции, разработанные усилиями отечественных и зарубежных исследователей.

В первом параграфе «Исследование профессиональной деятельности в психологии» рассмотрены подходы к определению понятия «деятельность», «профессиональная деятельность», «трудовая деятельность»; использование категории деятельности в психологии как центральной категории и объяснительного принципа. Указаны наиболее распространенные психологические концепции деятельности – теория деятельности А.Н. Леонтьева, общепсихологические концепции С.Л. Рубинштейна и Б.Г.Ананьева. Рассмотрены системный (Б.Ф. Ломов), метасистемный (А.В. Карпов), субъектно-деятельностный (С.Л. Рубинштейн, К.А. Абульханова-Славская, А.В. Брушлинский) подходы. Определено соотношение между внешним (объективным) и внутренним (субъективным) содержанием деятельности.

Также в данном параграфе приведены наиболее значимые исследования, посвященные разработке основных проблем в области психологии труда – профессиональный отбор и противопоказания к работе, профессиональная ориентация, безопасность и анализ ошибок в трудовой деятельности и снижении производственного травматизма, профессиографирование и изучение профессиональной деятельности.

На уровне методологического принципа деятельность рассматривается как центральная категория для психологии (А.Н. Леонтьев), вокруг которой выстраивается сама система психологии как науки. Традиционным для отечественной психологии является деятельностный подход в изучении психики (С.Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев). В его основе – идея о том, что люди и их психика развивается в ходе совершения практической деятельности любого вида. Принцип деятельностного опосредования психики заключается в том, что любое психическое содержание обусловлено взаимодействием субъекта и объекта в форме предметной деятельности, а предметная деятельность, во-первых, обусловлена психическим содержанием, а во-вторых, объективирует это содержание.

Согласно С.Л. Рубинштейну, субъект является той централизующей инстанцией, которая переводит систему объективных характеристик и параметров деятельности в систему субъективных условий их реализации на основе личностных свойств, т.е. именно он осуществляет синтез требований деятельности, как неких ее нормативных характеристик, и своих способностей, стремлений.

Именно с введением понятия субъекта в психологию в рамках этой науки возник вопрос о соотношении внешнего и внутреннего (в дальнейшем трансформировавшийся в соотношение объективного и субъективного). В психологии впервые этот вопрос начал разрабатываться С.Л. Рубинштейном. Деятельность человека нельзя однозначно отнести к феноменам внешнего или внутреннего – она обусловлена социальным контекстом, но ее источники заключены в ней самой, в субъекте этой деятельности и могут быть поняты только лишь при анализе функционирования самой деятельности и

закономерностей проявления субъекта в деятельности. С этой точки зрения необходимо реализовать такие подходы, которые способствовали бы одновременному изучению феномена деятельности, с одной стороны, как социально обусловленного явления, включающего в себя нормативный способ осуществления, с другой – как формы существования конкретного человека.

Во *втором параграфе «Мотивы профессиональной деятельности»* рассмотрены: проблемы определения мотива в психологии; наиболее известные классификации мотивов, в том числе и мотивов профессиональной деятельности; приведены результаты отечественных и зарубежных исследований в области мотивации профессиональной деятельности.

Несмотря на большое количество работ, посвященных исследованиям как мотивации вообще, так и мотивов в частности, единая трактовка понятия «мотив» отсутствует. Исторически более ранней является трактовка мотива как одного конкретного психологического феномена. В качестве таких феноменов предлагались, например, потребность, цель, предмет удовлетворения потребности, побуждение и др. Но данный подход освещал только отдельные аспекты причинности поведения и деятельности человека и не давал возможности построить целостную картину, поэтому для современной психологии характерно рассмотрение мотива как сложного системного образования. В отечественной психологии мотив понимается как осознанное побуждение, отражающее готовность человека к действию или поступку (В. Г. Асеев, В. И. Ковалев, С. Л. Рубинштейн и др.); как внутренние детерминанты деятельности (Р. С. Вайсман, В. К. Вилюнас, А. Н. Леонтьев, В. И. Ковалев и др.); как потребность (Л. И. Божович, К. К. Платонов, С. Л. Рубинштейн); как предмет или "опредмеченная потребность" (В. А. Иванников, А. Н. Леонтьев и др.); как личностные диспозиции – устойчивые свойства личности (М. Ш. Магомед-Эминов, В. С. Мерлин, К. К. Платонов, В. А. Ядов); как сложное интегральное психологическое образование (Е. П. Ильин).

Понятие «адекватный мотив» представляет собой обозначение (называние) реально существующего феномена согласованности существующего у субъекта деятельности вектора «мотив-цель» (субъективная сторона) и цели, входящей в содержание самой деятельности, заданной извне (объективная сторона).

В основу данного исследования легло представление о мотиве как об интегральном психологическом образовании.

В *третьем параграфе «Саморегуляция профессиональной деятельности»* прослежена трансформация понимания регуляторных процессов, происшедшая с конца XIX века по конец XX века – начало XXI. Указаны разработанные в отечественной и зарубежной психологии концепции и модели саморегуляции.

Начало исследований регуляции (хотя этот термин еще и не использовался) относят к концу XIX – началу XX века и связывают с именами Ч. Шеррингтона, И.М. Сеченова, В.М. Бехтерева и И.П. Павлова.

На этом этапе был определен самый важный постулат: в качестве универсального механизма саморегуляции признавалась обратная связь – непосредственная регистрация правильности или неправильности выполнения функций на основе сличения «того, что есть», с тем, «как должно быть». На основе этого постулата в 50-60 гг. XX века в зарубежных и отечественных исследованиях был реализован кибернетический подход. Обобщение основных результатов изучения регуляции представлено в работах Б.Ф. Ломова, О.А. Конопкина и В.И. Степанского.

В настоящее время произвольная саморегуляция рассматривается как системный многоуровневый процесс психической активности человека по выдвиганию целей и управлению их достижением. В центре внимания исследователей оказываются когнитивные, личностные аспекты саморегуляции, а также социально-психологические регуляторы поведения и деятельности человека. При этом выделяются такие виды саморегуляции как: психическая саморегуляция (К.А. Абульханова-Славская), операционально-техническая саморегуляция (О.А. Конопкин); эмоциональная саморегуляция (М.А. Кулыгина, О.С. Копина); личностно-мотивационная, или смысловая саморегуляции (А.Г. Асмолов, Б.С. Братусь и др.)

Наиболее известными моделями являются: модель осознанной саморегуляции О.А. Конопкина, обобщенная модель регуляции психической деятельности Ю.Я. Голикова и А.Н. Костина, уровневая схема регуляции жизнедеятельности Г.Ш. Габдреевой, концептуальная модель регуляторного опыта А.К. Осницкого и др.

В последние годы активно развиваются взгляды на саморегуляцию с позиций индивидуально-стилевого подхода (О.А. Конопкин, В.И. Моросанова), где ключевым понятием является индивидуальный стиль саморегуляции, который понимается как типичный для субъекта способ организации и управления собственной активностью. Также согласно этой концепции различные виды деятельности характеризуются различными требованиями к развитости системы саморегуляции в целом и отдельных регуляторных процессов.

В данном исследовании использован индивидуально-стилевой подход В.И. Моросановой и О.А. Конопкина.

Во второй главе «Эмпирическое исследование стилевых особенностей саморегуляции менеджеров с адекватными и неадекватными мотивами профессиональной деятельности» представлены результаты эмпирического исследования и выводы, сделанные на основе полученных данных.

Использование метасистемного и субъектно-деятельностного подхода позволило разработать схему соотношения объективной и субъективной стороны профессиональной деятельности, что стало основой для дальнейшего анализа особенностей саморегуляции и адекватности мотивов профессиональной деятельности менеджеров (рис. 1).

Метасистемный подход предполагает рассмотрение в качестве основного, базового принципа организации психики представленность в

самой психике содержания той внешней системы, в которую она объективно включена (т.е. метасистемы). Таким образом, эта внешняя система (метасистема, объективная реальность) существует в составе психики в виде

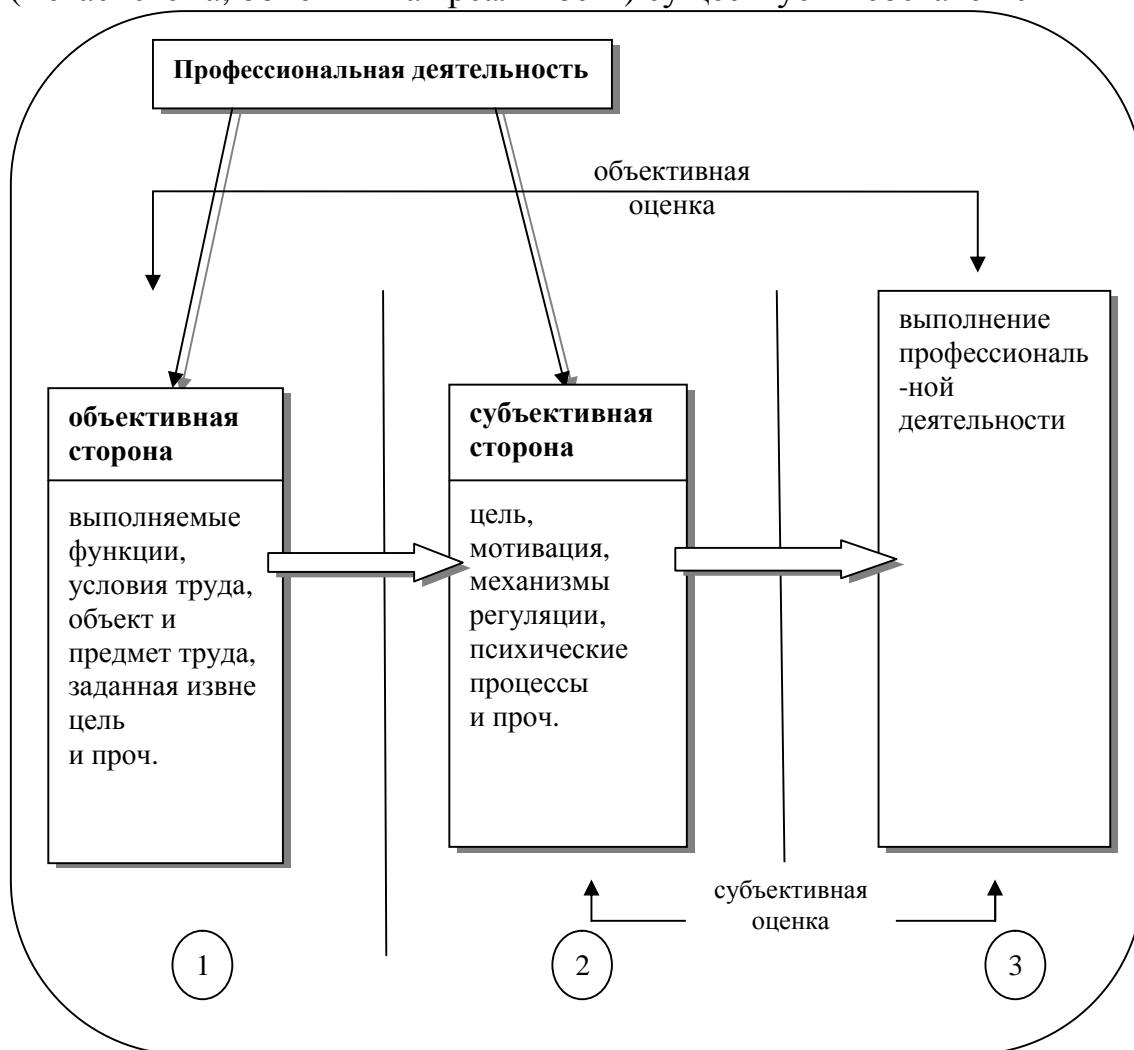


Рисунок 1 – взаимодействие между сторонами профессиональной деятельности.

«отраженного» (субъективной реальности) (А.В. Карпов). И чем полнее и адекватнее метасистема представлена в психике, то есть чем выше уровень соответствия между объективной и субъективной реальностями, тем более эффективно решаются адаптационные задачи. Эта субъективная реальность может по-разному трактоваться в плане ее механизмов, закономерностей и прочего, даже обозначаться разными понятиями – «знания», «внутренний мир», «когнитивные схемы» и т.п. Использование метасистемного подхода в целях анализа и рассмотрения профессиональной деятельности позволяет более полно и глубоко проникать в структуру взаимосвязи объективного и субъективного в профессиональной деятельности.

Рассмотрение профессиональной деятельности вообще и профессиональной деятельности менеджера в частности должно осуществляться как анализ субъективной и объективной стороны (Р.В.Габдреев). Объективная структура представлена структурой

профессиональных обязанностей и функций, которые надлежит выполнять специалисту; объектом и предметом труда; задаваемыми извне целями (в данном случае это цели организации, те, которые ставятся перед менеджером и достижение которых и составляет основной смысл его деятельности); физическими условиями труда и др. (Е.А.Климов). Обычно она является нормативно определенной и закрепленной в должностных инструкциях, трудовых договорах, квалификационных определениях; она максимально приспособлена для функционирования конкретной организации и служит для достижения ее целей. Субъективная структура профессиональной деятельности формируется в процессе обучения и адаптации специалиста к осуществляемой деятельности, т.е. она является образом, представлениями менеджера об объективной стороне деятельности (рис. №1).

Компонент 3 имеет большое значение именно в том смысле, что он является объектом двустороннего оценивания. Во-первых, выполнению профессиональной деятельности дается объективная оценка со стороны коллег и непосредственного руководства менеджера – это находит свое отражение в уровне успешности. Во-вторых, компонент 3 оценивается и самим менеджером. Но образцы для оценок и сравнений разные для каждого из двух представленных случаев. В первом – это объективная структура деятельности, и проверяется соответствие компонента 3 компоненту 1. Чем выше уровень соответствия, тем больший уровень успешности присваивается менеджеру. Во втором случае образцом выступает субъективная структура деятельности. И начиная с этого момента, можно говорить о саморегуляции деятельности и поведения. Менеджер, постоянно соотнося компонент 3 с компонентом 2, детектирует наличие рассогласований либо потенциальных «слабых звеньев» и выстраивает программу корректировки и «подстраивания» своей деятельности и поведения таким образом, чтобы актуализируемая структура соответствовала субъективной стороне профессиональной деятельности. Чем выше уровень совпадения актуализируемой структуры с субъективной структурой деятельности, тем, во-первых, в меньшем объеме будет задействоваться система саморегуляции, во-вторых, выше уровень удовлетворенности потребностей и, в-третьих, выше уровень удовлетворенности работой (правда, в данном случае влияние будет косвенным). В случае наличия рассогласования между субъективной стороной деятельности и объективной ситуацией функционирование системы саморегуляции должно осуществляться в большем объеме и с большим напряжением.

Основываясь на том, какими именно особенностями будет характеризоваться реализация деятельности (компонент 3) и система саморегуляции, можно сделать вывод о степени сформированности субъективной стороны профессиональной деятельности, о степени ее соответствия объективной стороне (компоненту 1), и более глубоко, о тех мотивах, которыми эта деятельность побуждается.

Основные результаты. Изложение и анализ результатов соответствует логике и стадиям исследования.

Для получения начальных данных применялись стандартизированные методики и метод экспертной оценки.

В дальнейшем общая выборка подвергалась разделению на группы и подгруппы по нескольким критериям:

- в зависимости от уровня успешности деятельности было выделено 3 группы (менеджеры с высоким, средним и низким уровнем успешности);
- в зависимости от уровня удовлетворенности трудом – 4 группы;
- в зависимости от положения в управленческой иерархии – 2 группы (менеджеры среднего и низшего звена);
- в зависимости от специализации – 4 группы (менеджеры по рекламе, по персоналу, менеджеры продаж и финансовые менеджеры).

Также использовалось разделение выборки на основании сразу нескольких критериев с выделением большего числа подгрупп.

Анализ результатов исследования **успешности профессиональной деятельности менеджеров** позволил выявить особенности (основные результаты представлены в таблице 1 и на рисунке 2).

В целом по выборке отмечается преобладание менеджеров со средним уровнем успешности. При этом доля неуспешных менеджеров меньше, чем доля менеджеров с высоким уровнем успешности.

Таблица 1

Успешность менеджеров разного уровня иерархии (в ячейках указано количество менеджеров в подгруппах)

Звено \ Уровень успешности	Высокий уровень успешности	Средний уровень успешности	Низкий уровень успешности
Среднее звено	16 (51,6%)	15 (48,4%)	-
Нижнее звено	20 (22,73%)	44 (50%)	24 (27,27%)
Всего	36 (30%)	59 (49,58%)	24 (20,17%)

В группе менеджеров низшего звена отмечается преобладание неуспешных менеджеров над высокоуспешными (27,27% и 22,73% соответственно), а для группы менеджеров среднего звена характерно примерно одинаковое число менеджеров с высоким и средним уровнем успешности (51,6% и 48,4% соответственно).

Среди менеджеров среднего звена отсутствуют испытуемые с низкими показателями успешности профессиональной деятельности. Это представляется достаточно логичным – для карьерного роста и продвижения успешность в деятельности является одним из необходимых условий.

Для успешности профессиональной деятельности характерна достоверно сильная корреляционная связь с такими мотивами как: общая активность, творческая активность, потребность достижения (на уровне 0,01): взаимосвязь успешности и мотивов творческой активности ($r=0,46$), общей активности ($r=0,4$), социального статуса ($r=0,3$) и потребность достижения ($r=0,23$) при $P_{0,01}=0,23$.

В подгруппе менеджеров среднего звена со средним уровнем успешности преобладают испытуемые с небольшим стажем работы на

последней должности. У них отмечается снижение экспертных оценок на 2-3 балла относительно оценок высокоуспешных менеджеров среднего звена. Сами менеджеры отмечают, что после перехода на более высокую должность они испытывают небольшой дискомфорт, не до конца привыкли к новым обязанностям.

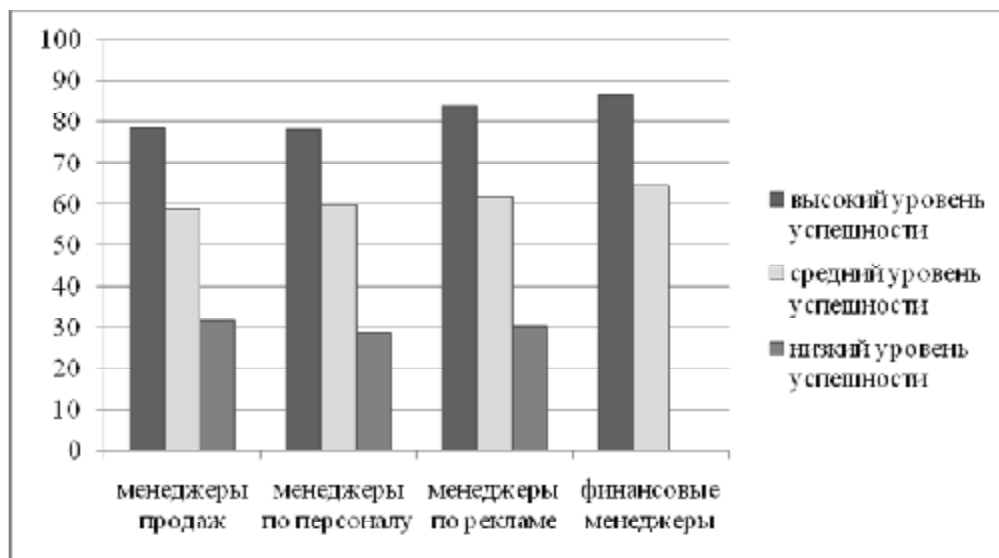


Рисунок 2 – сравнение уровня успешности менеджеров разных специализаций.

Особенности успешности профессиональной деятельности менеджеров различных специализаций:

- финансовые менеджеры демонстрируют самые высокие показатели уровня успешности (86,57 баллов и 64,5 балла для высокого и среднего уровня успешности соответственно);
- менеджеры по персоналу демонстрируют более низкий уровень профессионального успеха (менеджеры этой группы стабильно оказываются на последнем месте на всех уровнях успешности);
- наибольшая разница между группами специализаций выявлена для высокого уровня успешности: 8,45 балла между самыми успешными в этой подгруппе финансовыми менеджерами и менеджерами по персоналу;
- менеджеры по рекламе чаще представителей других специализаций неуспешны в своей профессиональной деятельности: 23,8% испытуемых этой специализации неуспешны.

Для менеджеров разных специализаций более значимыми оказались разные критерии:

– для менеджеров продаж: «весомость» вклада в общий объем работы; результативность; выполнение обязанностей в полном объеме; активное решение профессиональных задач;

– для менеджеров по рекламе: выполнение работы точно в срок; достижение поставленных целей; результативность; продуктивность в решении возникающих проблем;

– для менеджеров по персоналу: выполнение обязанностей в полном объеме; продуктивность в решении возникающих проблем; результативность;

– для финансовых менеджеров: выполнение работы в назначенный срок; результативность работы; «знает все о своей работе».

Основные результаты исследования **уровня удовлетворенности трудом** представлены в таблице 2.

Таблица 2

Удовлетворенность работой (в графах указано количество испытуемых в подгруппах, в скобках указаны средние значения в баллах)

Успешность	Звено	Уровень удовлетворенности работой			
		5 (вполне удовлетворен)	4 (удовлетворен)	3 (не вполне удовлетворен)	2 (не удовлетворен)
высокая	среднее	7 (18,1 б)	4 (23,5 б)	3 (35,3 б)	2 (51 б)
	низшее	5 (18,4 б)	9 (23,2 б)	4 (36)	2 (47,5 б)
средняя	среднее	4 (18,3 б)	8 (27 б)	2 (36,5 б)	1 (46 б)
	низшее	6 (18,3 б)	18 (27,8 б)	7 (35 б)	13 (47,3 б)
низкая	среднее	-	-	-	-
	низшее	-	4 (25 б)	5 (37,4 б)	15 (45,9 б)

Выявлена взаимосвязь между успешностью в профессиональной деятельности и удовлетворенностью работой ($r=-0,5$ на уровне 0,01).

Также были выявлены особенности удовлетворенности трудом в зависимости от уровня успешности:

– в целом для групп менеджеров с высокой и средней успешностью характерна достаточно высокая удовлетворенность работой (61 из 95 менеджеров – 64,2% вполне удовлетворены или удовлетворены своей работой);

– в группе неуспешных менеджеров преобладают неудовлетворенные своей работой (20 из 24 менеджеров – 83,3%);

– уровень неудовлетворенности теми или иными аспектами работы тем выше, чем успешнее менеджер или чем более высокое положение он занимает в иерархии;

– в зависимости от уровня успешности удовлетворенность работой приобретает более обобщенный или более дифференцированный характер: менеджеры с низкой успешностью склонны оценивать все предложенные варианты как одинаково неудовлетворительные, менеджеры с высоким уровнем успешности при общей положительной оценке работы в целом указывают на отдельные аспекты их работы, которые признаются ими неудовлетворительными.

В зависимости от положения в управленческой иерархии менеджерам выделяются разные аспекты, вызывающие их недовольство:

1. для группы менеджеров низшего звена – это недостаточно высокий уровень заработной платы, стиль руководства начальника, отсутствие карьерного продвижения (при наличии возможностей для служебного роста);

2. для группы менеджеров среднего звена – недостаточная слаженность действий их подчиненных, недостаточная зарплата (по сравнению с «энергозатратами»), отсутствие возможностей для применения всех своих умений и накопленного опыта.

Выявлены особенности удовлетворения трудом в зависимости от специализации:

- менеджеры продаж в качестве неудовлетворительных указали следующие характеристики: удовлетворенность предприятием (организацией), удовлетворенность зарплатой в соответствии с трудовыми затратами, удовлетворенность требованиями к интеллекту, удовлетворенность физическими условиями;

- для менеджеров по персоналу в числе наиболее «проблематичных» параметров оказались: удовлетворенность зарплатой в сравнении с тем, сколько за такую же работу платят на других предприятиях; удовлетворенность возможностями продвижения; удовлетворенность слаженностью действий работников;

- финансовые менеджеры высказывают недовольство относительно: удовлетворенность слаженностью действий работников, удовлетворенность физическими условиями, удовлетворенность длительностью рабочего дня;

- менеджеры по рекламе отметили следующие аспекты, которые считают «неудовлетворительными»: удовлетворенность стилем руководства начальника, удовлетворенность физическими условиями, удовлетворенность тем, как можно использовать свой опыт и способности.

Адекватные и неадекватные мотивы профессиональной деятельности менеджеров.

Данные для анализа были получены с помощью стандартизированных опросников. Анализ результатов исследования мотивов профессиональной деятельности менеджеров позволил сделать следующие выводы.

Были выявлены тенденции, характерные для всех групп менеджеров:

- стремление к принятию, страх отвержения выражены минимально – 13 и 15 баллов соответственно, что является довольно необычным для социологических профессий;

- мотивы достижения (17,8 баллов) и достижения цели (17,2 баллов) у подавляющего большинства испытуемых (79% – 94 менеджера из 119) не достигает высоких значений (менее 20 баллов), а ведущим является только у 4 испытуемых из 119 (3,4%);

- стремление к соперничеству также не является выраженным (в среднем 16 баллов), что позволяет условно сделать вывод о наличии тенденции к осуществлению совместной работы в условиях сотрудничества.

Были выявлены особенности мотивов профессиональной деятельности менеджеров разного иерархического уровня. Небольшой «перевес» развивающих мотивов над мотивами поддержания характерен для менеджеров с высокой успешностью как среднего, так и низшего звена, но у

менеджеров низшего звена этот «перевес» больше (75% случаев) – они постоянно находятся в ожидании возможности проявить себя. Для подгрупп менеджеров со средним уровнем успешности вне зависимости от статуса характерен более «сглаженный» мотивационный профиль – в этих подгруппах разброс значений мотивов относительно невелик (15 баллов – максимальная разница между мотивами в подгруппе успешных менеджеров, 11 баллов – максимальная разница между мотивами в подгруппе менеджеров со средним уровнем профессиональной успешности). Менеджеры среднего звена ориентированы на долгосрочные цели, связанные с деятельностью той организации, в которой они работают; менеджеры низшего звена в качестве целей, которых они стремятся достичь, указывают цели тактические либо непосредственно связанные с собственным карьерным ростом или профессиональным развитием. Статусные мотивы (мотив социального статуса и престижа) одинаково выражены у менеджеров обоих уровней иерархии (у 56% и 54% менеджеров среднего и нижнего звена данные мотивы достигают уровня выше среднего);

Для всех неуспешных менеджеров характерно выраженное стремление к обеспечению комфорта, материальному обеспечению: общежитейская направленность (поддерживающие мотивы) преобладает над рабочей (развивающие мотивы) – разница между соответствующими средними показателями для группы колеблется от 2 до 40 баллов. Для них профессиональная деятельность выступает в первую очередь как способ обеспечения материального благополучия и комфорта. В данном случае можно говорить о формальном выполнении профессиональных функций. Менеджеры данной подгруппы демонстрируют незаинтересованность во мнении других людей (минимальные значения мотивов принятия и страха отвержения), невнимание к тому, как их оценивают их коллеги и руководители, стремление обеспечить себе комфорт и материальное благополучие.

Основные различия в мотивах профессиональной деятельности могут быть выявлены на основе выделения подгрупп по принадлежности к определенному уровню успешности: высокоуспешные менеджеры более сходны между собой по мотивам, чем менеджеры одного уровня иерархии. Проверка различий в значениях мотивов между подгруппами успешных и неуспешных менеджеров низшего звена с помощью U-критерия Манна–Уитни показала: различия в мотивах творческой активности, социального статуса значимы на уровне $P = 0,01$ ($U_{\text{эмпДР}} = 79$, $U_{\text{эмпС}} = 88,5$), а мотивов жизнеобеспечения, общей активности, общественной полезности, потребности достижения на $P = 0,05$ ($U_{\text{эмпЖ}} = 118,5$, $U_{\text{эмпОД}} = 122$, $U_{\text{эмпПД}} = 135$). Между подгруппами успешных менеджеров среднего и низшего звена подобных различий выявлено не было.

Также были выявлены особенности мотивации менеджеров разной специализации:

- менеджеры по рекламе отличаются высокими значениями мотивов социального престижа и социального статуса (20 и 20,1 балла), а также мотивов комфорта (21 балл), творческой активности (23 балла), общественной полезности (18,9 балла). Наличие «престижных» мотивов совместно с мотивом творческой активности объясняется спецификой профессиональной деятельности, связанной с созданием определенного имиджа, положительного общественного мнения об организации. Выраженность мотива творческой активности имеет свою специфику в данной группе: в подгруппе со средней успешностью – она принимает самое низкое значение среди всех специализаций (в среднем 18 баллов у менеджеров по рекламе против 20, 21 и 22 баллов у представителей других специализаций), а в подгруппе с высокой успешностью – этот же показатель является самым высоким (25 баллов) среди всех специализаций;

- финансовые менеджеры, чья деятельность в меньшей мере, чем у менеджеров других специализаций, связана с взаимодействием с людьми, обладают низкими (менее 10 баллов) или средними (16 баллов) показателями мотивов аффилиации и соперничества при сохранении высоких показателей по мотивам социального статуса (20,3 балла), общей активности (22 балла) и комфорта (23 балла);

- в группе менеджеров по персоналу ведущими мотивами оказались мотивы общения (20,9 баллов), жизнеобеспечения (20,2 баллов) и общей активности (19,3 баллов);

- менеджеры продаж отличаются от представителей других специализаций меньшим разбросом в значениях мотивов, т.е. более «гладким» мотивационным профилем. При этом среди ведущих мотивов профессиональной деятельности можно указать мотивы творческой активности (20 баллов), комфорта и жизнеобеспечения (по 19,5 баллов каждый).

Анализ линейных корреляций, проведенный с помощью коэффициента корреляции r Пирсона, показал, что успешность в профессиональной деятельности будет определяться разнообразными комбинациями большого количества мотивов, – при этом они могут существовать в различных сочетаниях между собой. Низкая успешность, неуспех в профессиональной деятельности, вероятно, будет являться следствием определенного сочетания мотивов. Это подтверждается снижением общего числа значимых линейных корреляций по мере роста уровня профессиональной успешности: от 29 (на уровне 0,01) в группе менеджеров с низким уровнем успешности деятельности до 16 (на уровне 0,05 и 0,01) в группе менеджеров с высоким уровнем успешности.

Например, значимую роль в неуспехе в профессиональной деятельности может играть комплекс мотивов жизнеобеспечения, комфорта, общения и общей активности (рис. 3).

В данном случае «центром» комплекса является стремление к комфорту, созданию вокруг себя благоприятного, комфортного окружения.

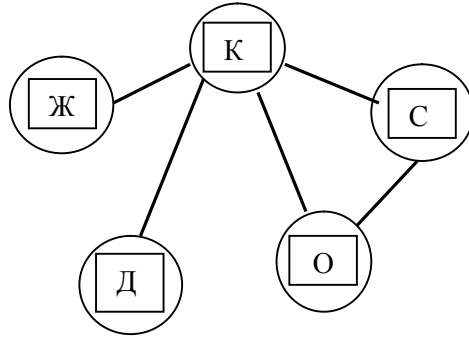


Рисунок 3 – комплекс мотивов, имеющих сильную корреляционную связь ($p=0,01$), выявленный для группы неуспешных менеджеров (на рис. обозначены мотивы: Ж – жизнеобеспечения, К – комфорта, Д – общей активности, С – социального статуса, О – общения).

Вокруг этого мотива объединены социальный мотив, мотив общения, общей активности и жизнеобеспечения – тесная связь всех поддерживающих мотивов. К тому же, прослеживается сильная корреляционная связь мотивов достижения цели и власти со всем перечисленными мотивами (от $r=0,55$ до $r=0,7$ при $p=0,01$). Хотя в группе неуспешных менеджеров они не являются ведущим ни в одном случае, они могут обеспечивать «общую заряженность» на действия в выбранной сфере, т.е. сфере взаимодействия с другими людьми и материального обеспечения.

В группе менеджеров с высокой успешностью также можно выделить нечто похожее на указанный комплекс мотивов неуспешных менеджеров (рис. 4), но в данном случае задействованы другие мотивы.

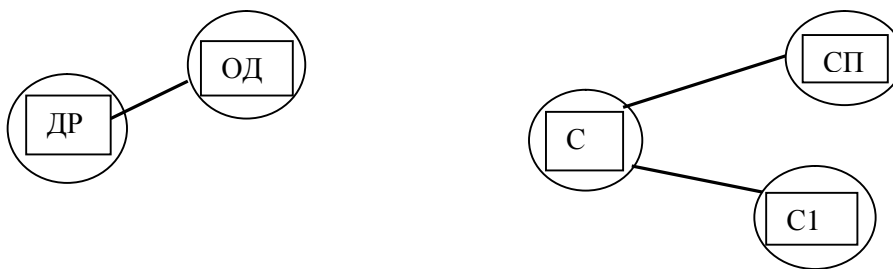


Рисунок 4 – мотивы, имеющие сильную корреляционную связь ($p=0,01$), выявленные в группе успешных менеджеров (на рис. обозначены мотивы: ДР – творческой активности, ОД – общественной полезности, С – социального статуса, С1 – соперничества, СП – социального престижа).

Социальный мотив оказался тесно связан с мотивами престижа и соперничества. Хотя мотивы соперничества и социального престижа не являются выраженными (их показатели находятся на среднем уровне – 13 баллов и 16 баллов соответственно), данный комплекс мотивов может быть значимым для успешности в профессиональной деятельности и продвижения по служебной лестнице. Он обеспечивает довольно высокий уровень стремления к конкуренции на рабочем месте и получению более высокой оценки собственной профессиональной деятельности со стороны

руководства и может способствовать продвижения на более высокую должность.

На следующей стадии исследования было сделано заключение об адекватности и неадекватности мотивов профессиональной деятельности менеджеров. Оно основывалось на соотношении трех показателей – двух субъективных (удовлетворенность работой и удовлетворенность потребностей) и одного объективного (успешность профессиональной деятельности).

Высокий уровень удовлетворенности различными аспектами профессиональной деятельности (длительность рабочего дня, стиль руководства, физические условия и проч.) может соответствовать высокому уровню успешности менеджера и удовлетворенности его потребностей – в этом случае ведущие мотивы считаются адекватными. При «выпадении» всех трех показателей мотивы профессиональной деятельности признаются неадекватными. Два представленных варианта являются крайними. Поэтому наибольший интерес для исследования представляют те случаи, в которых уровни успешности и удовлетворенности работой, а также степень удовлетворенности потребностей представлены в разных сочетаниях.

С учетом уровня успешности профессиональной деятельности, степени удовлетворенности трудом и удовлетворенности потребностей общая выборка менеджеров была разделена на 11 подгрупп (на основании указанных критериев можно выделить 12 подгрупп, но в данном случае одна подгруппа оказалась «пустой»). Для каждой из сформировавшихся подгрупп были выявлены ведущие мотивы. Далее был сделан вывод об адекватности или неадекватности ведущих мотивов в этих подгруппах.

Основные результаты представлены в таблице 3.

Таблица 3

Адекватные и неадекватные мотивы профессиональной деятельности менеджеров (с сохранением выделенных подгрупп)

Удвл. р. Успешн.	Вполне удовлетворен	Удовлетворен	Не вполне удовлетворен		Неудовлетворен	
Выс. успешность	I Ад. мотивы: Ж, ДР, Д С, О, К, ПД	II Ад. мотивы: ДР, О, Д	III Ад. мотивы: К, ДР, О		IV Неад. мотивы: С1	
Ср. успешность	V Ад. мотивы: Д, О, К, ДР	VI Ад. мотивы: ДР, О, ОД, К	VIIa Ад. мотивы: ОД, СП, ДР	VIIb Неад. мотивы: Ж, С1, О	VIIIa Ад. мотивы: ДР, СП, ОД	VIIIb Неад. мотивы: Ж, С1, К
Низк. успешность	-	X Ад. мотивы: ОД, ДР, Ж	XI Неад. мотивы: О, Ж		XII Неад. мотивы: Ж, К	

(Ж – мотив жизнеобеспечения, ДР – творческой активности, Д – общей активности, С – социального статуса, О – общения, К – комфорта, ПД – потребности достижений, С1 – соперничества, ОД – общественной полезности, СП – социального престижа)

В целом же полученные данные позволяют сделать следующие выводы относительно мотивов профессиональной деятельности менеджеров:

1. Адекватность или неадекватность мотива не может определяться только исходя из уровня успешности профессиональной деятельности: была выявлена подгруппа менеджеров с высокой успешностью профессиональной деятельности и неадекватными мотивами (подгруппа IV), а также подгруппа менеджеров с низкой успешностью профессиональной деятельности и адекватными мотивами (подгруппа X, в которой отмечается небольшой стаж работы и мотив общественной полезности в качестве одного из ведущих).

2. Любой мотив может быть как адекватным, так и неадекватным (например, мотив жизнеобеспечения или общения).

3. Во всех подгруппах менеджеров с понижением удовлетворенности работой все чаще встречается неудовлетворенность потребностей материальных и в безопасности. А также с понижением удовлетворенности работой и удовлетворенности потребностей чаще отмечаются неадекватные мотивы.

4. Мотив творческой активности встречается среди адекватных мотивов во всех подгруппах менеджеров.

5. Мотив общественной полезности в качестве адекватного характерен для подгрупп менеджеров со средним уровнем успешности профессиональной деятельности, удовлетворенных и неудовлетворенных своей работой, а также неуспешных менеджеров, удовлетворенных своей работой (подгруппы VI, VIIa, VIIIa, X).

6. Мотивы творческой активности, достижения цели, стремления к принятию, достижения успеха не встречаются среди неадекватных.

Стилевые особенности саморегуляции менеджеров с адекватными и неадекватными мотивами.

На финальной стадии исследования были изучены особенности саморегуляции менеджеров с адекватными и неадекватными мотивами, определены различия в особенностях саморегуляции менеджеров разных подгрупп, установлена связь между особенностями саморегуляции и мотивами профессиональной деятельности менеджеров, а также сделан вывод о подтверждении или опровержении выдвинутой гипотезы.

На основании наличия адекватных и неадекватных мотивов выборка была разделена на две группы. В первую группу с адекватными мотивами (А) вошли 84 испытуемых менеджера разного иерархического уровня, с разной успешностью и разной степенью удовлетворенности работой. Во вторую группу с неадекватными мотивами (Н/А) – 35 менеджеров с разными уровнями успешности профессиональной деятельности, неудовлетворенные работой и с наличием неудовлетворенных потребностей.

Сравнение первой и второй групп по средним показателям саморегуляции оказалось неинформативным (рис. 7).

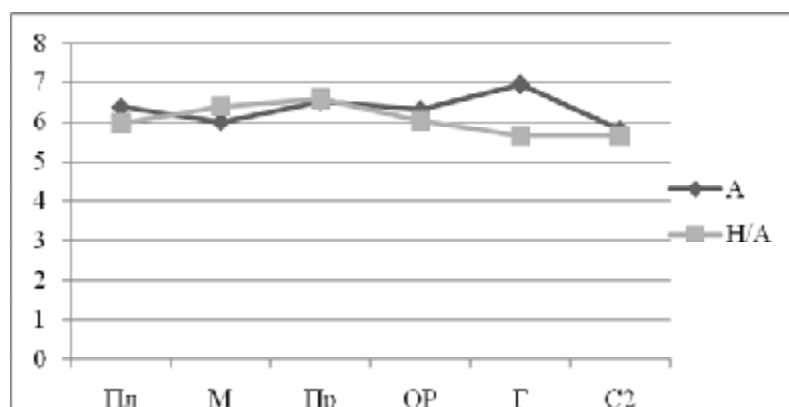


Рисунок 7 – сравнение средних показателей саморегуляции двух групп менеджеров с адекватными и неадекватными мотивами (Пл – планирование, М – моделирование, Пр – проектирование, ОР – оценка результат, Г – гибкость, С2 – самостоятельность).

Средние значения показателей саморегуляции для выделенных групп примерно одинаковы, в частности, разница между средними значениями по шкалам планирования (Пл), моделирования (М), проектирования (Пр), оценки результата (ОР), гибкости (Г), самостоятельности (С2) составляет менее одного балла, а общего уровня сформированности системы саморегуляции (ОУ) – 2,3 балла.

Но при рассмотрении распределения показателей ОУ в двух группах становится видно, что распределение показателей в группе А близко к нормальному с изолированными пиками, а в группе Н/А распределение имеет две «зоны повышения» – средние значения (от 20 до 25 баллов) и высокие значения (от 36 до 40 баллов) (рис.9).

Проверка значимости различий между двумя группами с помощью критерия хи-квадрат показала: $\chi^2_{\text{эмп}} = 39,849$ при $P_{0,01} = 20,090$, что свидетельствует о том, что распределения показателей ОУ в двух группах менеджеров значимо отличаются между собой.

У менеджеров с адекватными мотивами уровень саморегуляции высокий, но ближе к нижней границе интервала, а у менеджеров с неадекватными мотивами профессиональной деятельности отмечается наличие либо очень высокого уровня саморегуляции, либо среднего ближе к высокому с выпадением из распределение того интервала значений, который так явно выражен у группы А.

Для менеджеров с неадекватными мотивами характерна недостаточная сформированность системы саморегуляции или слабо дифференцированная оценка регуляторных особенностей.

Высокий уровень ОУ был выявлен у успешных менеджеров с неадекватными мотивами профессиональной деятельности (IV подгруппа). Стиль саморегуляции является акцентуированным, оперативным – наблюдается снижение показателей по шкалам регуляторно-личностных свойств (Г и С2) относительно регуляторных процессов. Это позволяет предположить, что для менеджеров данной подгруппы характерно

тактическое регулирование своей профессиональной деятельности с четкой ориентацией на ситуативные изменения.

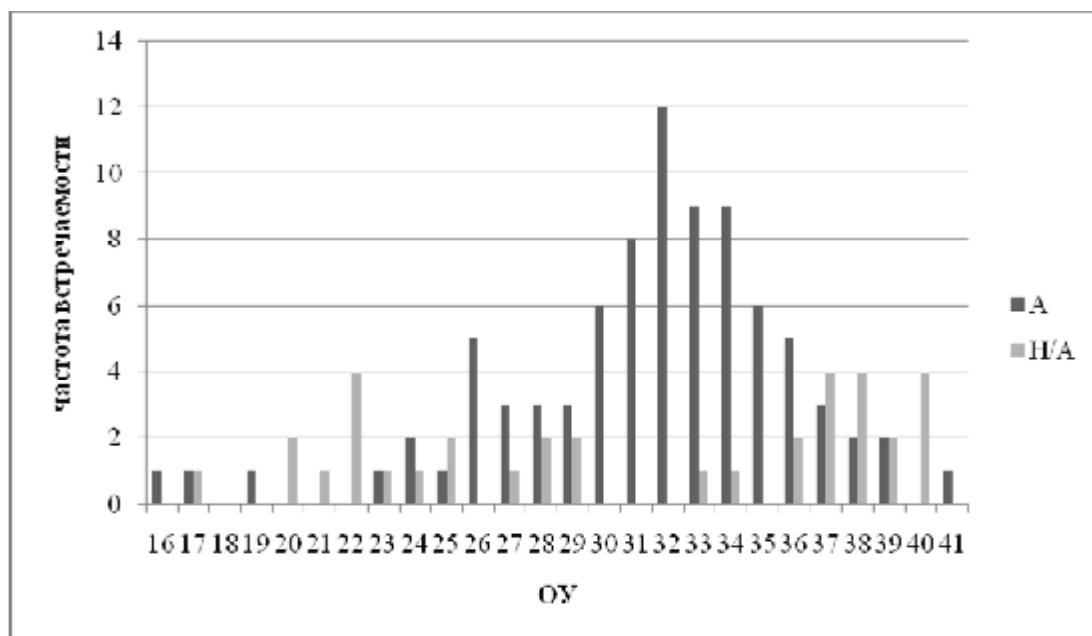


Рисунок 9 – частота встречаемости значений ОУ в группах менеджеров с адекватными и неадекватными мотивами (А – группа менеджеров с адекватными мотивами, Н/А – группа менеджеров с неадекватными мотивами, ОУ – общий уровень сформированности системы саморегуляции).

Проверены различия между двумя группами А и Н/А по шкалам планирования, моделирования, программирования, оценки результата, гибкости и самостоятельности с помощью критерия χ^2 и F-критерия Фишера.

Зафиксированы различия между двумя группами по шкалам гибкости, оценки результата на уровне значимости 0,01; по шкале планирования на уровне значимости 0,05. Также группы А и Н/А различаются по общему уровню сформированности осознанной системы саморегуляции. Различия по остальным шкалам оказались незначимы. Можно сделать вывод, что основные различия между группами проявляются в плане регуляторно-личностных свойств, а не регуляторных процессов.

Менеджеры в группе А отличаются более высокими показателями по шкале гибкости – у 69% испытуемых (58 из 84) значения по данной шкале приходятся на интервал высоких (7-9 баллов). Значит, испытуемые способны перестраивать систему саморегуляции в соответствии с изменениями объективной ситуации.

Высокие значения по шкале оценки результатов в группе А свидетельствует об адекватной оценке менеджерами самих себя и результатов своей деятельности и поведения. Для них характерно наличие разработанной и высокодифференцированной системы критериев успешности результатов деятельности и достижения поставленных целей. Эта система отличается довольно высокой устойчивостью.

Менеджеры группы А осуществляют разветвленное планирование, отличающееся достаточной устойчивостью и реалистичностью построения.

Для дальнейшего анализа каждая из групп А и Н/А была разделена на подгруппы в соответствии с ведущим мотивом. Таких подгрупп было выделено 5 – подгруппы с ведущими мотивами жизнеобеспечения, комфорта, общения, социальным мотивом и мотивом общей активности. Для определения значимости различий в особенностях саморегуляции были использованы критерии U-критерий Манна-Уитни и F-критерий Фишера.

Сравнение регуляторных профилей менеджеров из соответствующих подгрупп – с одними и теми же ведущими мотивами, но различающимися по адекватности и неадекватности – позволило выделить следующие особенности. У менеджеров с адекватными мотивами жизнеобеспечения, комфорта, общей активности, наиболее «сильными» являются шкалы, отвечающие за регуляторно-личностные свойства (в среднем 7,47 баллов по шкале гибкости), а у менеджеров с теми же самыми неадекватными мотивами – шкалы, отвечающие за регуляторные процессы (6,86 баллов по шкале моделирования, 6,82 баллов по шкале программирования). Статистически значимых различий в особенностях саморегуляции между этими подгруппами выявлено не было.

На основании полученных результатов был сделан вывод о том, что взаимосвязь между стилевыми особенностями саморегуляции и адекватностью мотивов профессиональной деятельности носит более сложный характер. С целью выявления характера взаимосвязи в качестве сравниваемых подгрупп выбраны те, которые были сформированы на основе соотнесения показателей успешности профессиональной деятельности, удовлетворенности работой и удовлетворенности потребностей (табл. 3).

На основании анализа полученных результатов были выявлены следующие особенности саморегуляции:

1. Для подгрупп с адекватными мотивами характерны гармоничные профили саморегуляции, находящиеся на границах интервалов средних и высоких значений. Профили подгрупп с неадекватными мотивами оказались акцентуированными.

2. Подгруппа I имеет различия с подгруппами IV и XII по шкалам программирования, оценки результата и общего уровня саморегуляции (на уровне 0,01). При этом различия между подгруппами I и IV оказались незначимы по всем шкалам; а различия между I и XII подгруппами проявляются почти по всем шкалам: программирования, оценки результата и общего уровня саморегуляции на уровне значимости $p \leq 0,01$ и гибкости и самостоятельности на уровне значимости $p \leq 0,05$.

3. Похожая картина характерна и для подгрупп I, III и XI (сходный уровень неудовлетворенности работой в подгруппах III и XI, но разный уровень успешности).

4. Успешным менеджерам с неадекватными мотивами приходится в большем объеме задействовать систему саморегуляции, причем в первую

очередь те компоненты, которые отвечают за регуляторные процессы. Их отличает операциональный стиль саморегуляции.

5. Не было выявлено значимых различий между подгруппами VIIa и VIIн, так же как и для подгрупп VIIIa и VIIIн – данные подгруппы «занимают одну клеточку» в таблице, но различаются по адекватным и неадекватным мотивам.

6. Между подгруппами X и XI и XII также были выявлены значимые различия. Менеджеры данных подгрупп являются неуспешными в своей профессиональной деятельности, но при этом для подгруппы X характерен более высокий уровень удовлетворенности работой и мотивы, соответствующие их профессиональной деятельности. При этом различия между подгруппами являются значимыми по шкалам оценки результата и общего уровня саморегуляции (на уровне 0,01 как для X и XII, так и для X и XI). Подгруппы XI и XII отличаются несформированной системой саморегуляции.

7. Неуспешные менеджеры с неадекватными мотивами отличаются недифференцированностью оценки системы саморегуляции и результатов своей деятельности. Они склонны к ситуативному регулированию своей профессиональной деятельности, без опоры на разработанные модели значимых условий.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что действительно существуют различия в стилевых особенностях саморегуляции у менеджеров с адекватными и неадекватными мотивами профессиональной деятельности. И эти различия могут надежно свидетельствовать о соответствии или несоответствии мотивов той профессиональной деятельности, которую выполняет субъект.

В заключение, можно указать, что цель исследования достигнута, все поставленные задачи выполнены, а выдвинутая гипотеза подтвердилась частично. Группы менеджеров с адекватными и неадекватными мотивами профессиональной деятельности имеют различия в стилевых особенностях саморегуляции, но эти различия не являются «глобальными», они затрагивают только отдельные регуляторные процессы и регуляторно-личностные свойства.

ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ

1. Теоретический анализ научных представлений и подходов к проблемам профессиональной деятельности, мотивов и саморегуляции подтвердил, что, во-первых, между мотивами профессиональной деятельности и стилем саморегуляции существует взаимосвязь; во-вторых, саморегуляция, с одной стороны, влияет на мотивационную сферу, а с другой – является показателем ее состояния; в-третьих, характер и закономерности соотношения стиля саморегуляции будет зависеть от взаимного соответствия между субъективной и объективной сторонами профессиональной деятельности.

2. Соответствие между субъективной и объективной сторонами профессиональной деятельности предполагает и соответствие (адекватность) их компонентов друг другу, в том числе и вектора «мотив-цель» менеджера задаваемым извне целям. Таким образом, для определения адекватности мотива менеджера содержанию выполняемой им профессиональной деятельности необходим учет таких критериев, как успешность, удовлетворенность работой, удовлетворенность потребностей.

3. Использование нескольких критериев для определения адекватности мотива содержанию профессиональной деятельности позволяет осуществлять это с большей точностью и объективностью. Эмпирически доказано, что любой мотив может быть как адекватным, так и неадекватным. В данном случае определяющее значение будет иметь опыт работы, который влияет на соотношение уровня успешности профессиональной деятельности, удовлетворенности работой, удовлетворенности потребностей.

4. Существуют различия в стилевых особенностях саморегуляции у менеджеров с адекватными и неадекватными мотивами профессиональной деятельности. Для подгруппы с адекватными мотивами характерны: средний уровень сформированности системы осознанной саморегуляции, гармоничный стиль саморегуляции с сильными звеньями, отвечающими за регуляторно-личностные свойства. Успешных менеджеров с неадекватными мотивами отличает операциональный стиль саморегуляции в сочетании с высоким уровнем сформированности системы саморегуляции. Неуспешные менеджеры с неадекватными мотивами склонны к ситуативному регулированию своей профессиональной деятельности без опоры на разработанные модели значимых условий.

5. Выявленные различия в стилях саморегуляции могут надежно свидетельствовать о соответствии или несоответствии мотивов менеджеров содержанию их профессиональной деятельности. Установленные закономерности соотношения стиля саморегуляции и ведущего мотива объясняют такие феномены, как динамика успешности, удовлетворенности трудом, а также являются достаточным основанием для разработки мер воздействия на группы менеджеров с различными сочетаниями стилей саморегуляции и доминирующего мотива.

По материалам диссертации опубликованы следующие работы:

Публикации в ведущих рецензируемых журналах:

1. Минаш, Е.П. Изучение адекватности мотивов профессиональной деятельности менеджеров с учетом объективных и субъективных показателей / Р.В. Габреев, Е.П. Минаш // Образование и саморазвитие. – Казань: «Центр инновационных технологий», 2008. – № 4 (10). – С. 210–214. (авторское участие 2,5 с.)

2. Минаш, Е.П. Изучение саморегуляции в связи с мотивами профессиональной деятельности / Е.П. Минаш // Дискуссия. – Екатеринбург: «Ажур», 2012. – № 1 (19). – С. 151–154.

Другие научные публикации:

3. Минаш, Е.П. Исследование саморегуляции и адекватности мотивов профессиональной деятельности (на примере профессиональной деятельности менеджеров) / Е.П. Минаш // XVI Туполевские чтения: материалы международной молодежной научной конференции. Казань, 28-29 мая 2008 г. – Казань: Изд-во КГТУ, 2008. – С. 43–44.

4. Минаш, Е.П. Особенности мотивационной сферы менеджеров с различным уровнем успешности / Р.В. Габдреев, Е.П. Минаш // «Электромеханические и внутрикамерные процессы в энергетических установках, струйная акустика и диагностика, приборы и методы контроля природной среды, веществ, материалов и изделий»: материалы XX Всероссийской межвузовской научно-технической конференции. Казань, 13-15 мая 2008 г. – Казань: «Отечество», 2008. – С. 454–456. (авторское участие 1,5 с.)

5. Минаш, Е.П. Особенности саморегуляции менеджеров с разным уровнем профессиональной успешности / Е.П. Минаш // «Качество науки – качества жизни»: материалы заочной научно-практической конференции. Тамбов, 26-27 февраля 2008 г. – Тамбов: Изд-во ТГТУ, 2008. – С. 121–125.

6. Минаш, Е.П. Особенности системы осознанной саморегуляции менеджеров (на материале исследования профессиональной деятельности менеджеров с разным уровнем успешности) / Е.П. Минаш // XVI Туполевские чтения: материалы международной молодежной научной конференции. Казань, 28-29 мая 2008 г. – Казань: Изд-во КГТУ, 2008. – С. 45–46.

7. Минаш, Е.П. Психологические особенности проявления мотива власти в профессиональной деятельности (на примере руководителей среднего звена) / Е.А. Бородин, Е.П. Минаш // «Психология власти – 2008»: материалы Второй международной научной конференции. СПб., 14-15 января 2008 г. – С.-Петербург: Изд-во СПбГУ, 2008. – С. 148–154. (авторское участие 4 с.)

8. Минаш, Е.П. Удовлетворенность трудом менеджеров разного уровня иерархии / Е.П. Минаш // «Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения»: Сб. материалов XVII Международной научно-практической конференции /под общ. ред. к. эконом. н. С.С. Чернова. Новосибирск, 27 декабря 2010 г. – Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2010. – С. 130–135.